

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA MANDIRI

Henny Pratiwi^{1*} dan Dedi Wahyudi²

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Telp: 061-7322634 HP : 0813 75555082

*E-mail: hennypratiwi78@gmail.com

ABSTRAK

Pada umumnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah sama yaitu kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut, dan tujuan ini adalah sesuatu yang diidam-idamkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya semangat kerja yang tinggi dari para karyawan perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi, berarti para karyawan perusahaan mampu menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan ini berarti bahwa apa yang dicita-citakan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan alasan tersebut, guna mengetahui lebih jauh tentang pentingnya peranan motivasi, kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Karya Mandiri. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan survey, yaitu penelitian dengan mengambil contoh atau sampel dari populasi yang ada. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Analisis dilakukan secara deskriptif dan analisa kuantitatif. Analisa deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan karakteristik responden, sedangkan analisa kuantitatif dilakukan untuk mengetahui tingkat kedalaman hubungan ketiga variabel tersebut Analisis kuantitatif yang dilakukan dengan metode statistik yang dilakukan dua kali uji. Uji statistik yang pertama adalah untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner.

Kata kunci : Motivasi, kompensasi, disiplin, kinerja

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bebas seperti sekarang ini, keberadaan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas sangat dibutuhkan. Apakah itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah, karena hanya dengan sumber daya manusia yang tangguhlah diharapkan perusahaan dapat tetap eksis dan bertahan serta mampu untuk membawa perusahaan tersebut untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas tidak tercipta begitu saja, tetapi memerlukan suatu program sumber daya manusia yang berkesinambungan. Untuk itu pemenuhan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas baik ini merupakan hal yang sangat penting diprioritaskan Era perdagangan bebas menyebabkan iklim kompetisi baik perusahaan dan karyawan menjadi sangat tinggi.

Masalah semangat kerja yang tinggi tidak timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Semangat kerja yang tinggi timbul sebagai akibat adanya dorongan-dorongan atau motivasi dan disiplin yang

baik antara pimpinan serta para bawahannya.

Dari studi tentang motivasi ini mengantar kita pada kenyataan bahwa manusia (Karyawan atau karyawan) itu bukanlah makhluk yang berdimensi tunggal, tetapi manusia itu adalah yang multi dimensional, dimana manusia (Karyawan atau karyawan) di samping mempunyai kebutuhan biologis (seperti juga hewan) juga mempunyai kebutuhan rohani atau yang bersifat psikologis. Dan tentunya kita menyadari bahwa tiap-tiap Karyawan atau karyawan mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan yang berbeda, sehingga peranan kepemimpinan sangat penting untuk diperhitungkan dalam rangka terciptanya semangat kerja yang tinggi. Oleh sebab itu faktor motivasi dan disiplin sangat erat hubungannya dalam mempengaruhi kinerja Karyawan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang tangguh, dan handal. Ketangguhan hanya dapat diperoleh bilamana karyawan dalam melaksanakan pokok dan fungsi memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Komitmen ini ditunjukkan oleh adanya daya

dorong dalam diri setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin besar daya dorong yang tidak lain motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan tersebut semakin mencintai pekerjaannya atau komitmen dalam melaksanakan tugas semakin besar. Sedangkan kehandalan dalam melaksanakan tugas, adalah bilamana karyawan yang bersangkutan tahan terhadap setiap perubahan yang dapat mengganggu kinerjanya. Ketahanan terhadap setiap perubahan ini hanya dimiliki oleh karyawan yang memiliki disiplin tinggi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Motivasi

Winardi (2011) menyatakan motivasi merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan sebagainya, maka motivasi adalah tidak sederhana dan menuntut ketekunan dan berbagai pendekatan tersendiri.

Bertolak dan pemikiran tersebut diatas, dan agar CV. Karya Mandiri sebagai sebuah organisasi harus mempunyai keunggulan kompetitif harus didukung dengan kinerja yang tinggi dan para karyawan. Salah satu upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi, adalah bilamana karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan yang bersangkutan memiliki keberpihakan (komitmen) memberikan pelayanan publik dengan baik. Komitmen dalam memberikan pelayanan publik yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan proses bekerja dengan baik. Bilamana hal ini terjadi maka gairah memberikan pelayanan publik akan meningkat, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja karyawan semakin tinggi. Dengan demikian, patut diduga ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.

2. Pengertian Kompensasi

Moenir (2009) menyebutkan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika dan *raisonal*, dan dapat dipertanggungjawabkan

serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja.

Sedangkan Wuryanto (2008) menyebutkan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

3. Pengertian Disiplin

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) mengartikan disiplin sebagai (1) tata tertib (di Kantor kelurahan, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya); (2) ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan tata tertib dan sebagainya; (3) bidang studi yang memiliki obyek sistem dan metode tertentu. Sedangkan menurut Webster's (*The Third New International Dictionary*) dalam Supriyadi (2011) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku.

Prijodarminto (2011) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Orang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi ditandai dengan serba keteraturan dan ketertiban dalam kehidupannya. Oleh karena itu menurut Prijodarminto (2008) bahwa ciri utama disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa suatu keluarga yang menerapkan disiplin secara baik akan mewujudkan suatu gambaran kehidupan keluarga yang bergairah, tertib dan teratur, sehat dan kuat. Biasanya diikuti dengan kehidupan yang rukun dan bahagia.

4. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari terjemahan kata dalam bahasa Inggris *performance*. Menurut Webster New World Dictionary disebutkan bahwa *performance* adalah (1) *the act of performing*, (2) *execution*, (3) *functioning usually with regard to effectiveness*. Dengan demikian kinerja merupakan kegiatan, atau aktivitas yang berkaitan erat dengan efektivitas. Kinerja merupakan ukuran hasil atau manfaat dan suatu proses aktivitas pada fungsi tertentu, baik dilaksanakan oleh seseorang sebagai individu, maupun oleh

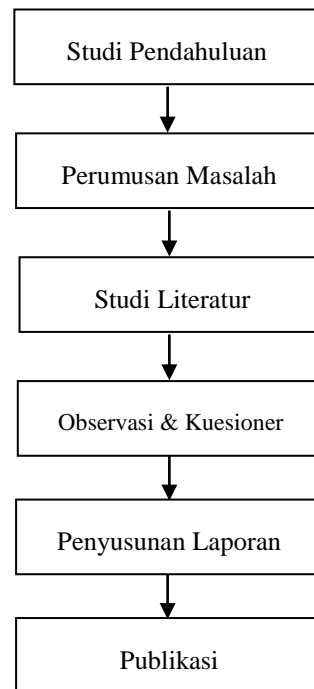
sekelompok orang pada kurun waktu tertentu. Sebagai contoh adaah aktivitas individu seorang tukang batu dalam memplester sebidang tembok adalah membaca mengaduk campuran semen dan memplester tembok. Kinerja tukang batu tersebut diukur dari hasil jumlah luas bidang tembok yang dipleser dan waktu yang telah dipergunakan untuk menyelesaikan aktivitasnya.

Menurut Manning, G dan Curtis (2011) Kinerja diaktifkan sebagai *"Performance is the result of natural ability, acquired skill and the desire to achieve"*. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja (*performance*) disamping kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) juga kepuasan untuk berprestasi (*achievement*) yang dalam hal ini ditunjukkan oleh *desire to achieve*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Karya Mandiri yang beralamat di Jalan Listrik (Lintas Tandem – Buluh Cina) menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner secara terstruktur dan tidak terstruktur mengenai aktivitas yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan.

Metode yang digunakan penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugioyono (2012) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 1. Tahapan Rencana Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Menghitung skor variabel dari skor setiap butir pertanyaan, dengan jumlah dan skor setiap butir pertanyaan merupakan skor variabel.
- 2) Menghitung koefisien korelasi sederhana antara skor setiap butir pertanyaan dari variabel bebas (X) dengan skor variabel terikat (Y).
- 3) Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dapat menggunakan rumus koefisien korelasi internal (r_{it}) *Pearson Product Moment*, sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{it} = Koefisien Korelasi Internal
- n = Jumlah Sampel
- X = Skor pertanyaan
- Y = Jumlah skor pertanyaan setiap responden

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya butir pertanyaan atau pernyataan yang valid diuji reliabilitasnya dengan cara uji α Cronbach. Sedangkan pertanyaan atau pernyataan yang dinyatakan tidak valid dalam uji Validitas dinyatakan tidak dipergunakan atau dibuang dan instrumen penelitian. Apabila nilai α hitung lebih besar dari nilai tabelnya berarti signifikan yang bermakna reliabel, sedang sebaliknya apabila nilai α hitung lebih kecil dan nilai tabelnya berarti non, tidak signifikan yang bermakna tidak reliabel. Dari hasil uji kesahihan dan kehandalan, diperoleh hasil pertanyaan yang dinyatakan sah dan handal untuk dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian Terhadap pertanyaan pernyataan yang dinyatakan tidak sah dan tidak handal selanjutnya dikeluarkan dari daftar kuesioner dan tidak dipergunakan lagi. Persamaan untuk menghitung besarnya α cronbach untuk uji reliabilitas adalah:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan / pernyataan yang valid

S_i^2 = Varians butir

S_t^2 = Varianstotal

Selanjutnya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid dan tidak reliabel dikeluarkan dari daftar pertanyaan yang akan dibagikan kepada Karyawan yang dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada Karyawan sebagai sampel adalah pertanyaan-pertanyaan yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dengan menggunakan instrumen yang sudah valid dan reliabel diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas Populasi

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan analisis regresi dan korelasi untuk membuktikan kebenaran hipotesis, maka harus dipenuhi syarat regresi dan korelasi yaitu populasi data harus mempunyai distribusi (sebaran) normal. Untuk itu sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, data yang akan diolah harus diuji normalitasnya dahulu. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan

Kolmogorov-Smirnov. Metode ini dilakukan dengan membandingkan sebaran tingkat signifikansi terhitung (SIG) dengan nilai signifikansi yang dipergunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Bilamana nilai SIG $> 0,05$ berarti data pengamatan dan sampel yang diambil dari populasi tersebar normal.

4. Uji Hipotesis Pertama

- $H_0 : r_{y1} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara Variabel X_1 (Motivasi) dengan Variabel Y (Kinerja)
- $H_0 : r_{y1} > 0$: Terdapat hubungan positif antara Variabel X_1 (Motivasi) dengan Variabel Y (Kinerja)

5. Uji Hipotesis Kedua

- $H_0 : r_{y2} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara Variabel X_2 (Kompensasi) dengan Variabel Y (Kinerja)
- $H_0 : r_{y2} > 0$: Terdapat hubungan positif antara Variabel X_2 (Kompensasi) dengan Variabel Y (Kinerja)

6. Uji Hipotesis Ketiga

- $H_0 : r_{y3} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara Variabel X_1 (Motivasi) dengan Variabel Y (Kinerja)
- $H_0 : r_{y3} > 0$: Terdapat hubungan positif antara Variabel X_3 (Disiplin) dengan Variabel Y (Kinerja)

7. Uji Hipotesis Keempat Dengan Regresi Berganda

- $H_0 : r_{y123} = 0$: Tidak terdapat hubungan antara Variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Kompensasi) dan X_3 (Disiplin) dengan Variabel Y (Kinerja)
- $H_0 : r_{y123} > 0$: Terdapat hubungan positif antara Variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Kompensasi) dan X_3 (Disiplin) dengan Variabel Y (Kinerja)

HASIL DAN PEMBAHASAN

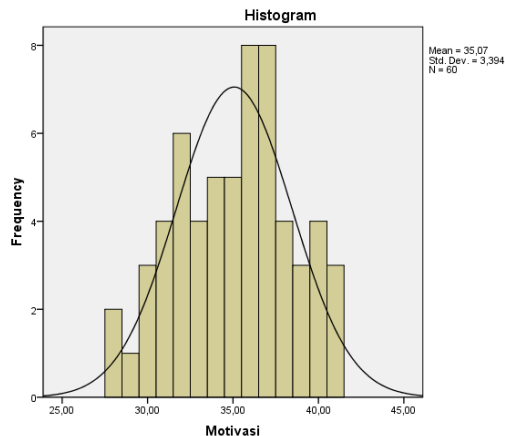
1. Hasil

a. Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi Kerja

Data Motivasi ini diperoleh dan hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 13 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 41 dan terendah 28, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 35,07 dan nilai tengah (median) sebesar 35,50. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 36 dan 37

sebanyak 8 kali dengan frekuensi sebesar 13,30%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 3,39 dengan varians sebesar 11,52. Kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi Motivasi ini dapat dilihat dalam Gambar berikut ini:

Gambar 2
Kurva Distribusi Frekwensi Motivasi



Adapun sebaran Frekwensi data adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Motivasi

Motivasi		Freque ncy	Percent	Valid Perce nt	Cumulati ve Percent
Valid	28,00	2	3,3	3,3	3,3
	29,00	1	1,7	1,7	5,0
	30,00	3	5,0	5,0	10,0
	31,00	4	6,7	6,7	16,7
	32,00	6	10,0	10,0	26,7
	33,00	4	6,7	6,7	33,3
	34,00	5	8,3	8,3	41,7
	35,00	5	8,3	8,3	50,0
	36,00	8	13,3	13,3	63,3

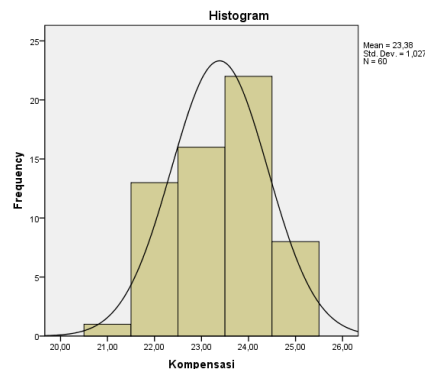
37,00	8	13,3	13,3	76,7
38,00	4	6,7	6,7	83,3
39,00	3	5,0	5,0	88,3
40,00	4	6,7	6,7	95,0
41,00	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah

b. Distribusi Frekwensi Variabel Kompensasi

Data Kompensasi ini diperoleh dan hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 7 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 25 dan terendah 21, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 25,38 dan nilai tengah (median) sebesar 23,50. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 24 sebanyak 22 kali dengan frekuensi sebesar 36,70%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 1,10 dengan varians sebesar 1,19. Kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi Motivasi ini dapat dilihat dalam Gambar berikut ini:

Gambar 3
Kurva Distribusi Frekwensi Kompensasi



Adapun sebaran Frekwensi data adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kompensasi

Kompensasi		Frequen cy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumulat ive Percent

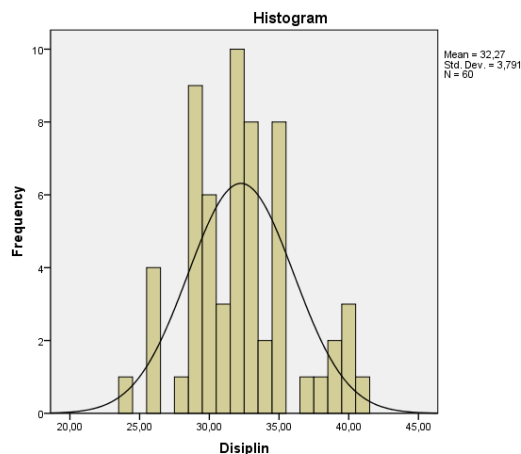
Valid	21,00	1	1,7	1,7	1,7
	22,00	13	21,7	21,7	23,3
	23,00	16	26,7	26,7	50,0
	24,00	22	36,7	36,7	86,7
	25,00	8	13,3	13,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah

c. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Data Disiplin diperoleh dan hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 12 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 41 dan terendah 24, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 32,27 dan nilai tengah (median) sebesar 32. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 32 sebanyak 10 kali dengan frekuensi sebesar 16,70%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 3,79 dengan varians sebesar 14,37. Kurva yang menggambarkan distribusi frekuensi Disiplin dapat dilihat dalam Gambar berikut :

Gambar 4
Kurva Distribusi Frekuensi Disiplin



Adapun sebaran frekuensi data selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Disiplin

		Disiplin			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	24,00	1	1,7	1,7	1,7
d	26,00	4	6,7	6,7	8,3
	28,00	1	1,7	1,7	10,0
	29,00	9	15,0	15,0	25,0
	30,00	6	10,0	10,0	35,0
	31,00	3	5,0	5,0	40,0
	32,00	10	16,7	16,7	56,7
	33,00	8	13,3	13,3	70,0
	34,00	2	3,3	3,3	73,3
	35,00	8	13,3	13,3	86,7
	37,00	1	1,7	1,7	88,3
	38,00	1	1,7	1,7	90,0
	39,00	2	3,3	3,3	93,3
	40,00	3	5,0	5,0	98,3
	41,00	1	1,7	1,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

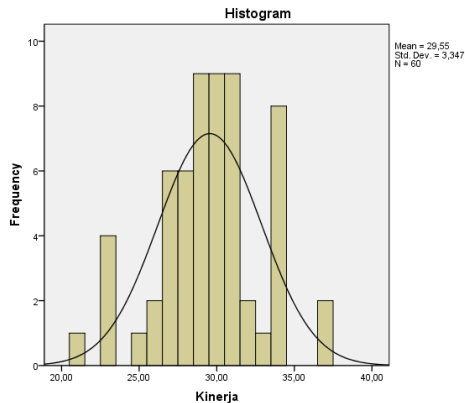
Sumber : Data diolah

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Data Kinerja diperoleh dan hasil instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang, yang terdiri dari 11 butir pertanyaan. Skor jawaban tertinggi adalah 37 dan terendah 21, dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 29,55 dan nilai tengah (median) sebesar 30. Frekuensi terbesar diperoleh jumlah skor jawaban 29, 30 dan 31 sebanyak 9 kali dengan frekuensi sebesar 15,00%. Simpangan baku yang dihasilkan adalah sebesar 3,37 dengan varians sebesar 11,20. Kurva yang menggambarkan distribusi

frekuensi Disiplin dapat dilihat dalam Gambar berikut :

Gambar 5
Kurva Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan



Adapun sebaran frekuensi data dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

	Freque ncy	Perce nt	Valid Perce nt	Cumula tive Percent
Valid 21,00	1	1,7	1,7	1,7
23,00	4	6,7	6,7	8,3
25,00	1	1,7	1,7	10,0
26,00	2	3,3	3,3	13,3
27,00	6	10,0	10,0	23,3
28,00	6	10,0	10,0	33,3
29,00	9	15,0	15,0	48,3
30,00	9	15,0	15,0	63,3
31,00	9	15,0	15,0	78,3
32,00	2	3,3	3,3	81,7
33,00	1	1,7	1,7	83,3
34,00	8	13,3	13,3	96,7
37,00	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah

e. Deskripsi Statistik Variabel

Hasil analisis statistik selengkapnya seperti tersebut dalam Tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Statistik Variabel X₁, X₂ X₃ dan Y

Statistics					
	Motiva si	Kompens asi	Disipli n	Kinerj a	
N Valid	60	60	60	60	
Missing	0	0	0	0	
Mean	35,066	23,7667	32,26	29,550	
	7		67	0	
Std. Error of Mean	,43820	,14135	,4893	,43207	
Median	35,500	24,0000	32,00	30,000	
	0		00	0	
Mode	36,00 ^a	24,00	32,00	29,00 ^a	
Std. Deviation	3,3942	1,09493	3,790	3,3467	
	5		56	7	
Variance	11,521	1,199	14,36	11,201	
			8		
Range	13,00	4,00	17,00	16,00	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data diolah

f. Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

Hasil uji Normalitas terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana terlihat dalam Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai sebaran tingkat signifikansi SIG = 0,39 dengan pembandingan nilai signifikan adalah 0,05. Mengingat bahwa nilai sebaran tingkat signifikansi tergitung SIG (0,39) lebih besar dari pada nilai signifikansi yang dipergunakan (0,05), maka data pengamatan tersebar normal.

Tabel 7
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test

	Kinerj a
N	60

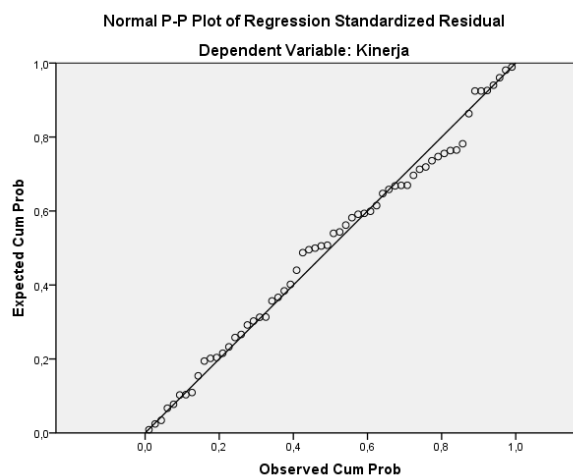
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,55
	Std. Deviation	00
	Std.	3,346
	Deviation	77
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,897
Asymp. Sig. (2-tailed)		,397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Disamping dilihat dari nilai sebaran tingkat signifikansi terhitung, hasil uji normalitas dapat dilihat dalam visualisasi Uji Normalitas sebagaimana terlihat dalam Gambar berikut:

Gambar 6
Uji Normalitas P - P Plots



Dari Gambar terlihat bahwa data Kinerja Karyawan yang diamati (*Observed Cum Prob*) yang digambarkan dengan titik-titik, bergerak dan sudut kiri bawah ke arah kanan atas, mendekati pada data yang diharapkan tersebar normal (*expected Cum Prob*) yang digambarkan dengan garis tebal. Mengingat bahwa data yang diamati berada sangat dekat dengan data yang diharapkan tersebar normal, maka terbukti benar, bahwa data atas sampel Kinerja Karyawan tersebar secara normal.

g. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Pertama dengan Regresi Sederhana

Hasil analisis perhitungan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{y1} = 0,141$.
- Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan sebagaimana dideskripsikan dalam tabel memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah.
- Hubungan positif ini berarti bilamana Motivasi meningkat, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan.
- Hubungan positif ini disamping dilihat dan besarnya koefisien korelasi juga dapat dilihat dan persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 24,659 + 0,139X_1$$

Hal ini menunjukkan bahwa, bilamana motivasi meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,139 satuan dan setiap peningkatan satu satuan Motivasi, pada konstanta 24,659.

- Dengan melihat besarnya koefisien regresi terhitung $t_{\text{Hitung}} = 1,088 < t_{\text{Tabel}} = 2,001$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.
- Dilihat dari besarnya koefisien determinasi, maka kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ($R\text{-Square}$ atau r_2) adalah sebesar 0,020 maka berarti bahwa kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,00% sisanya dikontribusi oleh faktor lain.

2) Uji Hipotesis Kedua dengan Regresi Sederhana

Dari hasil perhitungan dapat dikemukakan hal-hal berikut:

- Terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{y2} = 0,352$.
- Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan sebagaimana dideskripsikan

dalam tabel memiliki tingkat hubungan yang lemah.

- c) Hubungan positif ini berarti bilamana Kompensasi meningkat, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan.
- d) Hubungan positif ini disamping dilihat dan besarnya koefisien korelasi juga dapat dilihat dari persamaan regresi, sebagai berikut

$$Y = 2,720 + 1,147 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa, bilamana Kompensasi meningkat 1 satuan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,147 satuan dari setiap peningkatan satu satuan Kompensasi, pada konstanta 2,720.

- e) Dengan melihat besarnya koefisien regresi terhitung $t_{Hitung} = 2,864 > t_{Tabel} = 2,001$, maka terdapat pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.
- f) Sesuai dengan koefisien determinasi (R-Square atau r_2) yang besarnya = 0,124 maka kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 12,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

3) Uji Hipotesis Ketiga dengan Regresi Sederhana

Dari hasil perhitungan dapat dikemukakan hal-hal berikut:

- a) Terdapat hubungan positif antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{y2} = 0,163$.
- b) Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan sebagaimana dideskripsikan dalam tabel memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah.
- c) Hubungan positif ini berarti bilamana Disiplin meningkat, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan.
- d) Hubungan positif ini disamping dilihat dan besarnya koefisien korelasi juga dapat dilihat dari persamaan regresi, sebagai berikut

$$Y = 24,899 + 0,144 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa, bilamana Disiplin meningkat 1 satuan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,144 satuan dari setiap peningkatan satu satuan Kompensasi, pada konstanta 24,899.

- e) Dengan melihat besarnya koefisien regresi terhitung $t_{Hitung} = 1,260 < t_{Tabel} = 2,001$, maka tidak ada pengaruh antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan.
- f) Sesuai dengan koefisien determinasi (R-Square atau r_2) yang besarnya = 0,027 maka kontribusi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

4) Uji Hipotesis Keempat dengan Regresi Berganda

Dari hasil perhitungan dapat dikemukakan hal-hal berikut:

- a) Terdapat hubungan positif antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $R_{y123} = 0,049$.
- b) Hubungan antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan sebagaimana dideskripsikan dalam tabel memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah.
- c) Hubungan positif ini berarti bilamana Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama meningkat, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan. Hubungan positif ini disamping dilihat dan besarnya koefisien korelasi juga dapat dilihat dari persamaan regresi, sebagai berikut

$$Y = 20,563 + 0,084 X_1 + 0,138 X_2 + 0,106 X_3$$

Hal ini menunjukkan bahwa, bilamana Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama masing-masing meningkat

1 satuan, akan meningkatkan Kinerja sebesar $(20,563 + 0,084 + 0,138 + 0,106) = 20,891$ satuan

- d) Dengan melihat besarnya $F_{\text{Hitung}} = 0,956 > F_{\text{Tabel}} = 2,770$ maka persamaan regresi antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin memiliki kebermaknaan secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

2. Pembahasan

a. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat lemah antara motivasi dengan kinerja Karyawan. Menurut ilmu statistik, hubungan positif ini menunjukkan bahwa bilamana motivasi seseorang meningkat, maka akan diikuti peningkatan kinerja Karyawan yang bersangkutan. Secara visual, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang menggambarkan hubungan keduanya.

Menurut teori yang telah dikutip, Motivasi merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi, dengan sendirinya akan memiliki sikap, kebutuhan, dan persepsi yang baik terhadap tugas yang dihadapinya. Motivasi demikian adalah unsur intrinsik yaitu dorongan dan dalam diri Karyawan. Dorongan ini akan melahirkan sikap terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sikap ini dapat ditunjukkan dengan menghargai dan mencintai tugas yang harus dilaksanakan. Dengan Motivasi yang tinggi maka Karyawan yang bersangkutan memiliki keberpihakan (komitmen) memberikan pelayanan dengan baik. Komitmen terhadap pekerjaannya yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan proses bekerja dengan baik. Bilamana hal ini terjadi maka gairah memberikan pelayanan akan meningkat, yang pada akhirnya akan bermuara pada Kinerja Karyawan semakin tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyosumidjo yang secara ringkas digambarkan dalam Gambar bahwa faktor ekstrinsik motivasi yang dalam diagram tersebut disebut "rangsangan" dapat menimbulkan suatu dorongan dan luar diri seseorang. Dorongan itu dapat berupa keinginan bekerja dengan baik di tempat

kerjanya (dalam hal ini CV. Karya Mandiri). Daya rangsang yang berasal dari luar diri seseorang, yang dapat berupa peraturan dan kebijaksanaan yang diterapkan di tempat kerja, persyaratan kerja, sarana kerja yang tersedia yang dapat menunjang pelaksanaan tugas, gaya dan sikap kepemimpinan.

Dengan demikian hasil penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja telah sejalan dengan teori yang telah dikutip.

Namun meskipun demikian, menurut persamaan regresi yang telah dihasilkan ternyata masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai konstanta persamaan regresi sederhana, yaitu bilamana seorang karyawan sama sekali tidak memiliki motivasi kerja, tetapi masih memiliki kinerja sebesar nilai konstanta. Konstanta ini menunjukkan besarnya nilai awal kinerja, seberapa pun besarnya motivasi. Dalam hal ini, bilamana seseorang Karyawan sama sekali tidak memiliki motivasi kerja atau $X_1 = 0$, maka kinerja yang dimiliki adalah 24,659 satuan. Kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (R -Square atau r^2) adalah sebesar 0,020 maka berarti bahwa kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,00% sisanya dikontribusi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang lemah antara Kompensasi dengan kinerja Karyawan. Secara visual, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang menggambarkan hubungan keduanya.

Menurut teori, Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan

maka karyawan memiliki hasil kerja yang baik. Selain daripada itu akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan, karena semua karyawan telah terpenuhi kebutuhannya sehingga secara emosional akan bekerja lebih baik lagi

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teorinya, bahwa bilamana kompensasi meningkat, akan diikuti dengan peningkatan kinerja Karyawan yang bersangkutan.

Meskipun demikian, menurut persamaan regresi yang telah dihasilkan ternyata masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai konstanta persamaan regresi sederhana, yaitu bilamana seorang Karyawan sama sekali tidak memiliki disiplin kerja, tetapi masih memiliki kinerja sebesar nilai konstanta. Dalam hal ini, bilamana seseorang Karyawan sama sekali tidak memiliki disiplin atau $X_2 = 0$, maka kinerja yang dimiliki adalah 2,720 satuan. Kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 12,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Hubungan Antara Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat lemah antara Disiplin dengan Kinerja karyawan. Secara visual, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang menggambarkan hubungan keduanya.

Menurut teori, disiplin pada dasarnya tidak terbatas pada komitmen (keberpihakan) seseorang untuk menepati waktu, namun juga terhadap norma, etika, peraturan, dan ketentuan-ketentuan lain yang mengikat seseorang dalam suatu sistem. Kepatuhan, hormat, toleransi dan pengertian terhadap etika merupakan salah satu unsur disiplin. Disiplin merupakan sikap menepati norma yang sering terkait dengan faktor waktu. Pengertian norma dapat berupa janji, tata tertib, aturan, etika, amanah dan sebagainya. Kepatuhan pada tugas dan ketepatan waktu sering merupakan norma utama pada disiplin. Bilamana seseorang bekerja dengan disiplin, pegawai tersebut memiliki satu tekad untuk memenuhi janji terhadap penyelesaian pekerjaan, mematuhi tata tertib, dan menghormati etika yang diterapkan dan berlaku di tempat yang bersangkutan bekerja. Disiplin sebagaimana dikemukakan dalam bab II merupakan sikap mental dalam mematuhi aturan, kebijaksanaan, etika dan

norma-norma tertentu. Bagaimana pegawai memiliki sikap disiplin, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan, karena semua pegawai memiliki sikap mental saling menghormati. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan akan memberikan hasil kerja yang baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teorinya, bahwa bilamana disiplin pegawai meningkat, akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Meskipun demikian, menurut persamaan regresi yang telah dihasilkan ternyata masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai konstanta persamaan regresi sederhana, yaitu bilamana seorang pegawai sama sekali tidak memiliki disiplin kerja, tetapi masih memiliki kinerja sebesar nilai konstanta. Dalam hal ini, bilamana seseorang pegawai sama sekali tidak memiliki disiplin atau $X_3 = 0$, maka kinerja yang dimiliki adalah 24,899 satuan. Kontribusi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat lemah antara motivasi, kompensasi dan disiplin secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Secara visual, hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini.

Sebagaimana telah diuraikan dalam pembahasan tentang motivasi kompensasi dan disiplin, secara terpisah baik motivasi, kompensasi dan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bilamana seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kompensasi yang baik dan didukung dengan disiplin yang tinggi, sangat tidak mustahil bahwa kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.

Meskipun demikian, berdasar persamaan regresi berganda yang telah dihasilkan ternyata masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai konstanta persamaan regresi berganda, yaitu bilamana seorang karyawan sama sekali tidak memiliki motivasi, tidak diberi kompensasi yang layak dan juga tidak memiliki disiplin kerja, ternyata kinerja memiliki nilai konstanta yang positif. Dalam

hal ini, bilamana seseorang Karyawan sama sekali tidak memiliki motivasi dan sekaligus tidak memiliki disiplin atau $X_1 = 0$, $X_2 = 0$ dan $X_3 = 0$, maka nilai kinerja yang adalah -20,563 satuan.

KESIMPULAN

1. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

- a. Menerima hipotesis pertama bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.
- b. Hubungan positif ini dengan tingkat kekuatan sangat lemah berpengaruh tidak signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja pegawai.
- c. Terdapat hubungan nyata antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.
- d. Kontribusi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,00% sedangkan sisanya sebesar 98,00 % dipengaruhi oleh faktor lain.
- e. Persamaan regresi antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

2. Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.

- a. Menerima hipotesis kedua bahwa terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.
- b. Hubungan positif yang nyata antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai.
- c. Kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 12,4% sedangkan sisanya sebesar 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Persamaan regresi antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

3. Hubungan antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai.

- a. Menerima hipotesis ketiga bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai.
- b. Hubungan positif yang sangat lemah dan tidak signifikan hubungan nyata antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai.
- c. Kontribusi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 2,70% sedangkan sisanya sebesar 97,30% dipengaruhi oleh faktor lain.
- d. Persamaan regresi antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

4. Hubungan antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara Bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.

- a. Menerima hipotesis ketiga bahwa terdapat hubungan positif antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.
- b. Hubungan positif ini dengan tingkat yang sangat lemah.
- c. Terdapat hubungan nyata antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai.
- d. Kontribusi Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,90% sedangkan sisanya sebesar 95,10% dipengaruhi oleh faktor lain.
- e. Persamaan regresi antara Motivasi, Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai memiliki kebermaknaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Manning, C (2008). *Personnel Management*. Sixth Edition. New York, Mc. Graw-Hill Book Company.
- Moenir (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- McLeod, R. Jr. (2011) Edisi Indonesia Alih Bahasa oleh Hendra Teguh SE AK Jilid I dan Jilid II - PT Prenhallindo, Jakarta untuk PT Bhuana Ilmu Populer
- Andriani, N. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Piyodarminto (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. CV Haji Masagung - Jakarta MCMXCIII
- Supriyadi (2008). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Seri Manajemen No. 95. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Sikula, A. F. (2004). *Personnel Administration and Human Resources Management*. New

York, A. Wiley Trans Edition, by
John Wiley & Sons Inc.

Silalahi, B.N.B. (2002). Perencanaan Dan
Pembinaan Tenaga Kerja Kantor
kelurahan. Seri Manajemen No. 81.
PT. Pustaka Binaman Pressindo.
Jakarta.

Siagian, S.P. (2008), Pengembangan
Sumber Daya Manusia, Jakarta,
PT. Gunung Agung,

Stogdill, R. M. (2004). Handbook of
Leadership, Collier Macmillian
Publishers — London

Sudjana. (2011). Metoda Statistika, Penerbit
Tarsito Bandung

Sugiyono. (2012) *Metode Penelitian Bisnis*,
Cetakan ke 12, Bandung : CV.
Alfabeta

Wuryanto. (2008). Manajemen Sumber Daya
Manusia, Edisi 3, BPFE
Yogyakarta,.

Wyne. (2008). Kepemimpinan Yang Efektif-
Gadjah Mada University Press
Yogyakarta

Winardi. (2011). Manajemen Personalialia Dan
Sumber Daya Manusia. Edisi 2.
BPFE. Yogyakarta.